

Das Güterichterverfahren

1. Das Güterichterverfahren - Ein Angebot zur konsensualen Konfliktlösung

Die gerichtliche Entscheidung ist nicht bei jedem Rechtsstreit für die Parteien die beste Lösung. Ein durch mehrere Instanzen geführter Rechtsstreit kostet Zeit und Geld. Der Ausgang eines Rechtsstreits lässt sich außerdem nicht in allen Fällen zuverlässig abschätzen. Eine einvernehmliche Beilegung des Rechtsstreits bringt deshalb häufig das beste Ergebnis für die Beteiligten.

Der Arbeitsgerichtsprozess ist schon vom Grundsatz her auf eine einvernehmliche Streitbeilegung ausgerichtet. Die mündliche Verhandlung beginnt deshalb stets mit einer Güteverhandlung, in deren Rahmen der/die Vorsitzende den Rechtsstreit mit den Parteien erörtert und auf eine einvernehmliche Lösung hinwirkt. Auch in der sich anschließenden Kammerverhandlung soll das Gericht eine gütliche Erledigung des Rechtsstreits anstreben. In der Praxis wird der überwiegende Teil der arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten durch Vergleich innerhalb kurzer Zeit abgeschlossen.

Es gibt allerdings Rechtsstreitigkeiten, die in der relativ knapp bemessenen Zeit einer Güte- und Kammerverhandlung nicht ausreichend erörtert werden können. Hierzu gehören etwa Verfahren, die durch eine Störung der Kommunikation zwischen den Parteien oder durch eine Vielzahl von Streitpunkten gekennzeichnet sind. Bei derartigen Rechtsstreitigkeiten sind dem Gericht bei der Suche nach einem Kompromiss auch durch das Prozessrecht Grenzen gesetzt. Um den Methoden einer alternativen Streitbeilegung einen größeren Raum zu geben, ist in der Arbeitsgerichtsbarkeit die Möglichkeit eines Güterichterverfahrens vorgesehen. § 54 Abs. 6 ArbGG lautet:

„Der Vorsitzende kann die Parteien für die Güteverhandlung sowie deren Fortsetzung vor einen hierfür bestimmten und nicht entscheidungsbefugten Richter (Güterichter) verweisen. Der Güterichter kann alle Methoden der Konfliktbeilegung einschließlich der Mediation einsetzen.“

2. Besonderheiten des Güterichterverfahrens

Das Güterichterverfahren ist ein freiwilliges Verfahren, d.h. es wird nur durchgeführt, wenn die am Rechtsstreit Beteiligten damit einverstanden sind. Die Besonderheit des Güterichterverfahrens besteht darin, dass die Güteverhandlung nicht vor d. entscheidungsbefugten Richter/in (d. sog. Prozessrichter/in), sondern vor d. Güterichter/in stattfindet. D. Prozessrichter/in verweist die Parteien für die Güteverhandlung an den/die Güterichter/in. Diese/r ist zwar ebenfalls Arbeitsrichter/in, hat aber keine Entscheidungskompetenz im Verfahren. Damit ergeben sich neue Möglichkeiten zur einvernehmlichen Streitbeilegung. Im Güterichterverfahren können alle Methoden der Konfliktbeilegung eingesetzt werden, wie etwa die Mediation oder die einvernehmliche Führung von getrennten Verhandlungen mit den Parteien. Es können auch weitere Personen mit deren Einverständnis in die Verhandlung einbezogen werden, falls dies für eine Konfliktlösung hilfreich ist.

Die Verhandlung vor dem/der Güterichter/in findet nicht in der förmlichen Atmosphäre eines Gerichtssaals, sondern in einem Besprechungszimmer statt. Der Zeitaufwand richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls. Erfahrungsgemäß dauern die Güterichter Verhandlungen bis zu drei Stunden. D. Güterichter/in ist zur Verschwiegenheit auch gegenüber d. entscheidungsbefugten Richter/in verpflichtet. Die Parteien können ebenfalls eine Vertraulichkeitsabrede treffen. Anders als beim streitigen Prozess ist die Verhandlung nicht öffentlich; eine Protokollierung wird nur auf übereinstimmenden Antrag der Parteien vorgenommen.

3. Vorteile des Güterichterverfahrens

Das Güterichterverfahren kann für die Beteiligten im Vergleich zum streitigen Verfahren unter folgenden Gesichtspunkten vorteilhaft sein:

- Es steht mehr Zeit dafür zur Verfügung, die Hintergründe des Konflikts und die Interessen der Beteiligten zu berücksichtigen.
- Weitere Konflikte der Beteiligten, die nicht Gegenstand des Rechtsstreits sind, können auf Wunsch der Parteien erörtert und beigelegt werden.
- Die Beteiligten können selbst bestimmen, wie der Konflikt gelöst wird. Damit können sie das Risiko einer für sie negativen Entscheidung durch das Gericht vermeiden und in besonderer Weise dafür sorgen, dass eine ihren Interessen gerecht werdende Lösung gefunden wird. Einigen sich die Parteien auf eine Vertraulichkeitsabrede, müssen

sie nicht befürchten, dass ihre Äußerungen im Güterichterverfahren bei einer etwaigen Fortsetzung des streitigen Prozesses zu ihrem Nachteil verwendet werden.

4. Welche Rechtsstreitigkeiten eignen sich für ein Güterichterverfahren?

Das Güterichterverfahren hat insgesamt eine bemerkenswert hohe Erfolgsquote aufzuweisen und führt oftmals über den Gegenstand des eigentlichen Prozesses hinaus zu einer gütlichen Streitbeilegung. Eignen könnten sich insbesondere Streitigkeiten

- in denen den Beteiligten aus persönlichen und/oder wirtschaftlichen Gründen an der Aufrechterhaltung einer unbelasteten Beziehung bzw. der Erarbeitung einer nachhaltigen Konfliktlösung für die Zukunft gelegen ist;
- die durch eine Störung der Kommunikation zwischen den Konfliktbeteiligten oder ihrer Beziehungsebene geprägt sind und in denen künftig zu erwartende weitere Konflikte durch eine vertiefte Konfliktbearbeitung vermieden werden können;
- deren Konfliktparteien weitere Streitverfahren führen oder geführt haben und die deshalb auf einen grundsätzlichen Konflikt zwischen den Beteiligten schließen lassen.

Streitigkeiten sind eher nicht für ein Güteverfahren geeignet,

- wenn eine alternative Konfliktlösung absehbar einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen wird. In diesem Fall empfiehlt sich eine außergerichtliche Mediation, z.B. durch eine/n zertifizierten Mediator/in, denn die güterichterliche Streitschlichtung ist nicht auf mehrtägige Verhandlungen angelegt;
- wenn eine Rechtsfrage zu klären ist. In diesem Fall wird eine Entscheidung des Gerichts dem Bedürfnis der Parteien meist am ehesten gerecht.

5. Ablauf des Verfahrens

Die Verweisung in das Güterichterverfahren wird in der Regel im Gütetermin (vor dem/der Vorsitzenden der entscheidungsbefugten Kammer) oder im Anschluss an die Güteverhandlung erfolgen. Möglich ist auch eine Verweisung zu einem früheren oder späteren Zeitpunkt, auch noch in der zweiten Instanz. Ob parallel ein Kammertermin bestimmt wird, liegt ebenso in der Hand des/der Vorsitzenden wie die Frage, ob auf Schriftsatzfristen verzichtet wird, um

die Einigungsbemühungen nicht zu gefährden. Die Zuteilung der Güterichter/innen richtet sich nach den Geschäftsverteilungsplänen der Gerichte, die auch vorsehen können, dass die Wünsche der Parteien bei der Person des Güterichters / der Güterichterin berücksichtigt werden.

Der/Die Güterichter/in wird sodann die Parteien benachrichtigen, mit ihnen einen Termin vereinbaren und eventuell weitere Maßnahmen zur Vorbereitung der Güterichterverhandlung treffen. Soweit im Güterichterverfahren die Methoden der Mediation eingesetzt werden, läuft die Verhandlung regelmäßig in folgenden Phasen ab:

- Eröffnung: Klärung von Ablauf und Rollen; evtl. Vereinbarung einer Vertraulichkeitsabrede
- Bestandsaufnahme: Themen, Sachlage, ggfs. Rechtsfragen
- Interessenerforschung
- Entwicklung von Lösungen
- Bewertung von Lösungen
- Abschluss eines Vergleichs

Anders als im streitigen Verfahren ist es d. Güterichter/in erlaubt, mit den Parteien auch getrennte Gespräche zu führen. Insbesondere bei verhärteten Fronten kann diese Methode zu einer Lösung des Konflikts beitragen.

Führt die Güterichterverhandlung nicht zu einer einvernehmlichen Lösung, so gibt d. Güterichter/in die Verfahrensakte an die Herkunftskammer zurück. Der Prozess wird sodann vor dem/der Prozessrichter/in fortgesetzt.

6. Benötigt man für das Güterichterverfahren eine anwaltliche Begleitung?

Es besteht - auch in der Rechtsmittelinstanz - kein Anwaltszwang für das Güterichterverfahren. Gleichwohl ist im Güterichterverfahren die Hinzuziehung einer anwaltlichen Vertretung oder von anderen Prozessbevollmächtigten (Gewerkschaft / Arbeitgeberverband) sinnvoll.

Zwar stehen im Güterichterverfahren nicht die Rechtspositionen, sondern die dahinterstehenden Interessen im Vordergrund; Rechtsanwälte/innen und Gewerkschafts- oder Verbandsvertreter/innen können aber die Parteien dabei unterstützen, die für die jeweilige Konfliktlösung notwendigen Tatsachen in das Gespräch einzubringen. Darüber hinaus ist für die Risikobewertung im Falle einer streitigen Entscheidung die Einschaltung einer rechtskundigen Vertretung sehr hilfreich.

7. Kosten

Besondere Gerichts- oder Anwaltsgebühren löst das Güterichterverfahren nicht aus. Wird ein Vergleich protokolliert, fallen die anwaltliche Gebühren wie im streitigen Verfahren an.

8. Standorte

Güterichter/innen sind bei den Arbeitsgerichten in Freiburg, Karlsruhe, Mannheim, Pforzheim, Reutlingen, Stuttgart, Ulm, Villingen-Schwenningen und auch beim Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg eingesetzt, teilweise im Verbund mit anderen Arbeitsgerichten. Die Güterichterverfahren des Arbeitsgerichts Heilbronn werden in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsgericht Stuttgart durchgeführt.

9. Fragen

Für weitere Informationen stehen bei den Arbeitsgerichten sowie beim Landesarbeitsgericht folgende Ansprechpartner zur Verfügung:

- Arbeitsgericht Freiburg: Herr Mohn, Richter am Arbeitsgericht
- Arbeitsgericht Karlsruhe: Frau Schäfer, Direktorin des Arbeitsgerichts
- Arbeitsgericht Mannheim: Herr Thewes, Präsident des Arbeitsgerichts
- Arbeitsgericht Pforzheim: Frau Roth, Direktorin des Arbeitsgerichts
- Arbeitsgericht Reutlingen: Frau Dr. Robrecht, Direktorin des Arbeitsgerichts
- Arbeitsgericht Stuttgart: Frau Lang, Richterin am Arbeitsgericht
- Arbeitsgericht Ulm: Herr Dr. Söhner, Direktor des Arbeitsgerichts
- Arbeitsgericht Villingen-Schwenningen: Herr Dr. Teschner, Direktor des Arbeitsgerichts
- Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg: Frau Dr. Hofherr, Vorsitzende Richterin am Landesarbeitsgericht